

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DUTA CIPTA PAKARPERKASA
SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

AHMAD SAIFUDIN
0712010055 / FE / EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

KATA PENGANTAR

Puji syukur di ucapkan kepada ALLAH SWT karena berkat rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa, Surabaya”. Dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi mendapatkan masukan secara koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam pekerjaan, dengan harapan skripsi ini dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Yang terhormat Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Yang terhormat Dr. Dhani Ichasanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Yang terhormat Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional.
4. Yang terhormat Dra. Ec. Mei Retno, Msi selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasehat, serta bantuan bimbingan selama masa skripsi.
5. Yang terhormat Dra. Ec. Nur Mahmudah, MS selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu di waktu proses awal perkuliahan.
6. Yang terhormat Kedua Orangtua serta Sodara-sodara yang banyak memberi

dukungan dan doa restu yang tidak terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Yang terhormat Seluruh Dosen, Staff, dan Karyawan yang telah mengajarkan banyak pelajaran ataupun ilmu yang saya peroleh dalam proses kuliah.
8. Seluruh Sahabat, Teman, dan Rekan-rekan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan pihak-pihak lain yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini memberikan dan dapat menambah wawasan bagi kami dan pembaca umumnya. Semoga ALLAH SWT senantiasa membimbing kita menuju jalanya dan melimpahkan rahmat serta hidayahnya bagi semua pihak yang telah banyak membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

Surabaya, November 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DARTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 Kinerja Karyawan	12
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.2.1.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	15

2.2.2 Kepemimpinan	16
2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.2.2.2 Manfaat Kepemimpinan	17
2.2.2.3 Indikator Kepemimpinan	17
2.2.3 Disiplin Kerja	18
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	19
2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	19
2.2.3.4 Hal-hal yang Menunjang Kedisiplinan	20
2.2.3.5 Indikator Disiplin Kerja	21
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	22
2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	22
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 25
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.1.1 Difinisi Operasional	25
3.1.2 Pengukuran Variabel	27
3.2 Teknik Penentuan Sampel	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	28

3.3 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	30
3.3.3 Pengumpulan Data	30
3.4 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	31
3.4.1 Teknik Analisi	31
3.4.2 Uji Realiabilitas dan Validitas	31
3.4.3 Uji Outlier dan Multivariate	32
3.4.3.1 Uji Outlier Univariate	32
3.4.3.2 Uji Outlier Multivariate	33
3.4.4 Uji Normalitas Data	33
3.4.5 Uji Hipotesis	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 36
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	37
4.1.3 Lokasi Perusahaan	37
4.1.4 Struktur Organisasi	38
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	39
4.2.1 Hasil Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan	40
4.2.2 Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja	41
4.2.3 Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja	43

4.3 Analisis dan Pengujian Hipotesis	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Reliabilitas	45
4.3.3 Uji Construct Reliability And Variance Extracted	46
4.3.4 Uji Normalitas	47
4.3.5 Uji Multicollinearity dan Singularity	48
4.3.6 Uji Outlier	48
4.3.7 Confirmatory Factor Analysis	50
4.3.7.1 Confirmatory Factor Analysis Leadership	50
4.3.7.2 Confirmatory Factor Analysis Discipline	50
4.3.7.3 Confirmatory Factor Analysis Performance	51
4.3.8 Structural Equation Modeling dan Pengujian Hipotesis	51
4.3.8.1 Evaluasi Model One-Step Approach to SEM	51
4.3.8.2 Uji Kausalitas	53
4.4 Faktor Loading Masing-masing Variabel	54
4.4.1 Kepemimpinan	54
4.4.2 Disiplin Kerja	55
4.4.3 Kinerja	55
4.5 Pembahasan	56
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	56
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	57

BAB V Kesimpulan dan Saran	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan 2007 – 2010	5
1.2 Jumlah Hasil Produksi	6
1.3 Target Produksi Tahun 2009 dan 2010	6

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Goodness Of Fit Indices	35
-----------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Umur Responden	39
4.2 Lama Bekerja Responden	39
4.3 Jenjang Pendidikan Responden	40
4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan	41
4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja	42
4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja	43
4.7 Standart Factor Loading And Construct With Confirmatory Factor Analysis	44
4.8 Pengujian Reliabilitas	45
4.9 Construct Reliability and Variance Extracted	46
4.10 Assement Of Normality	48

4.11 Uji Outlier Multivariate	49
4.12 Standardized Regression Weights For Leadership	50
4.13 Standardized Regression Weights For Discipline	50
4.14 Standardized Regression Weights For Performance	51
4.15 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Base Model	52
4.16 Uji Kausalitas Antar Faktor	53
4.17 Data Frekuensi Kepemimpinan	54
4.18 Data Frekuensi Disiplin Kerja	55
4.19 Data Frekuensi Kinerja	56

DAFTAR GAMBAR

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Konseptual	23
-------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Model SEM	28
---------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Struktur Organisasi	38
4.2 Model Specification Base Model	52

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DUTA CIPTA PAKARPERKASA**

SURABAYA

Oleh :

Ahmad Saifudin

ABSTRAKSI

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang maksimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu member kontribusi bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa, Surabaya. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa yang ada pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen dalam bekerja dan hasil produksi yang tidak memenuhi target dalam kurun waktu 2009 dan 2010. PT. Duta Cipta Pakarperkasa, Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang baja.

Variabel penelitian adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling* yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini bahwa:

- a. Faktor kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- b. Faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya

guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja (Nitisemito, 2002:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas

tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Kepemimpinan Ivancevich (2001) seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi setiap individu yang di pimpinya.

Menurut Heidrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Davis (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

PT. Duta Cipta PakarPerkasa adalah perusahaan yang beroperasi di Indonesia (Surabaya, Jakarta). PT. Duta Cipta PakarPerkasa merupakan sebuah anak perusahaan dari PT. Bukit Jaya atau di sebut juga dengan Bukit Jaya group. PT. Duta Cipta PakarPerkasa merupakan perusahaan yang bergerak bidang produksi baja. Hasil dari produksi diperusahaan ini dituntut agar memiliki kualitas yang maksimal dalam pengerjaannya. Oleh sebab itu PT. Duta Cipta PakarPerkasa harus menuntut karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Duta Cipta PakarPerkasa juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang lebih baik. Akan tetapi pada 4 tahun terakhir ini PT. Duta Cipta PakarPerkasa mengalami kendala di sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari tabel 1, yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan serta tingkat realisasi (pemenuhan) target perusahaan.

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran dari Tahun 2007 – 2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Total	Persentase
2007	145	227	189	119	535	3,68 %
2008	145	198	245	143	586	4,04 %
2009	145	188	277	157	622	4,28 %
2010	145	266	339	150	755	5,20 %

Sumber : PT. Duta Cipta PakarPerkasa.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada tahun 2007 terdapat 44 karyawan perbulan yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu tahun terdapat nilai total 535. Pada tahun 2008 terdapat 48 karyawan perbulan yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu tahun terdapat nilai total 586. Pada tahun 2009 terdapat 51 karyawan perbulan yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu tahun terdapat nilai total 622. Dan pada tahun 2010 terdapat 63 karyawan perbulan yang tidak hadir pada saat jam kerja, sehingga dalam satu tahun terdapat nilai total 755. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang bolos kerja atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin yang rendah pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa.

Kinerja menurut (Laurensius, 2006:16) adalah hasil kerja seorang pegawai atau karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Dalam hasil volume produksi pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa di ketahui bawah pada kurun waktu 2 tahun pencapai target jumlah produksi maupun realisasi dapat dilihat dalam table 1.3 dan tabel 1.4 di bawah ini, sedangkan jumlah hasil produksi pertahun dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Jumlah Hasil Produksi Tahun 2009 dan 2010

No	Tahun	Jumlah Hasil Produksi (ton)	Presentase (%)
1	2009	3511	0,75%
2	2010	3498	0,74%

Sumber : PT. Duta Cipta Pakarperkasa

Tabel 1.3 Pencapaian Target Produksi Tahun 2009

Bulan	Target (ton)	Hasil Produksi (ton)	Presentase (%)
Januari	390	379	0,97
Februari	390	349	0,89
Maret	390	323	0,82
April	390	302	0,77
Mei	390	289	0,74
Juni	390	288	0,73
Juli	390	272	0,69
Agustus	390	275	0,70
September	390	268	0,68
Oktober	390	260	0,66
November	390	258	0,66
Desember	390	248	0,63

Sumber : PT. Duta Cipta Pakarperkasa.

Tabel 1.4 Pencapaian Target Produksi Tahun 2010

Bulan	Target (ton)	Hasil Produksi (ton)	Presentase (%)
Januari	390	350	0,89
Februari	390	330	0,84
Maret	390	366	0,93
April	390	342	0,87
Mei	390	312	0,80
Juni	390	292	0,74
Juli	390	288	0,73
Agustus	390	279	0,71
September	390	257	0,65
Oktober	390	241	0,61
November	390	231	0,59
Desember	390	210	0,53

Sumber : PT. Duta Cipta Pakarperkasa.

Dari Tabel tersebut dapat diketahui bahwa target produksi pada perusahaan ini masih belum dapat tercapai. Dari 12 bulan di tahun 2009 tidak ada yang dapat memenuhi target, dan pada bulan januari realisasi hasil produksi selalu menurun sampai di bulan desember, sedangkan di tahun 2010 dari 12 bulan juga tidak ada yang dapat memenuhi target, tetapi pada bulan maret hasil produksi selalu menurun sampai pada bulan desember.

Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding dengan motivasi.

Diantara penjelasan tabel-tabel sebelumnya didapat suatu permasalahan bahwa hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang di terapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung

pada produktifitas kinerja yang di hasilkan. Dengan demikian semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target produksi semakin susah di capai dalam perusahaan.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka akan diadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA CIPTA PAKARPERKASA, SURABAYA”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa di Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa.

- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta PakarPerkasa.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan agar perusahaan lebih produktif dan efisien.